



Internationalisierung der Hochschulen als Standortvorteil für die Region? Herausforderungen und Chancen



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Einführung	4
Internationalisierung als Querschnittsaufgabe	4
Internationalisierung der Hochschulen als Standortvorteil für die Region?	6
Come Here! Bleibeperspektiven frühzeitig im Blick	8
Merkmale »erfolgreicher« Anwerbung	9
Internationale Fachkräftebindung als Strategieelement	9
Go Native! Von »Beratung« über »Teilhabe« zu »Integration«	13
Bindung durch aktive Teilhabe	13
Praxis-Beispiel: »STUDIUM HOCH E«	15
Die Region als Lebensmittelpunkt	16
Stay Here! Bindung künftiger Fachkräfte als Ziel	17
Der Weg in den Arbeitsmarkt	17
Gegenseitige Erwartungen	17
Rolle der Career Services	19
Impressum	24

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

seit jeher sind Forschung und Lehre, aber auch der Transfer in die Gesellschaft auf internationalen Austausch angewiesen. Zugleich wächst in Thüringen – wie in den meisten anderen Ländern – der Bedarf an internationalen Fachkräften. Entsprechend groß sind die Herausforderungen.

Für die Thüringer Hochschulen, die Kommunen und die regionale Wirtschaft spielt die Internationalisierung daher eine immer größere Rolle. Sie kann zum Standortvorteil einer ganzen Region werden, wenn sie sinnvoll eingebettet wird. Entsprechend groß sind die Chancen.

Die Herausforderungen der Internationalisierung zu meistern und ihre Chancen zu nutzen – dies ist ein gemeinsames Anliegen von Hochschulen und Wis-

senschaftsministerium. Am 16. Juni 2022 haben wir Partner/-innen aus Hochschulen, Kommunen, Wirtschaft und Landesbehörden zusammengebracht, Erfahrungen ausgetauscht und Best Practices identifiziert. Wichtige Ergebnisse, insbesondere zur internationalen Fachkräftebindung, finden Sie in dieser Dokumentation.

Darauf aufbauend wollen wir die Internationalisierung für Studierende, Hochschulen und die gesamte Region weiter gestalten – gemeinsam mit Ihnen und weiteren einzubeziehenden Akteur/-innen.



Carsten Feller

Staatssekretär im Thüringer
Wissenschaftsministerium



Prof. Dr. Kai-Uwe Sattler

Vorsitzender der Thüringer Landes-
präsidentenkonferenz

Einführung

Internationalisierung als Querschnittsaufgabe

Wer vor 30 Jahren von der Internationalisierung der Hochschulen sprach, hatte vor allem den Studierendenaustausch im Blick. Seitdem hat sich viel verändert: Die internationale Ausrichtung ist längst zum Wesensmerkmal von Hochschulen geworden. Die Gestaltung von Curricula und die Einrichtung gemeinsamer Studiengänge mit Partnern im Ausland gehören heutzutage ebenso zum Portfolio wie internationale Kooperationen der Verwaltungen.

Entsprechend stellt die Internationalisierung eine wichtige Querschnittsaufgabe der Thüringer Hochschulen dar. Von strategischer Bedeutung ist sie aber nicht allein für die Hochschulen, sondern auch für deren Standorte und das regionale Umfeld. Erfolgreich gestalten lässt sich die Internationalisierung nur im Zusammenwirken der beteiligten regionalen Akteure. Das Land unterstützt die Hochschulen dabei.

Zahlen & Fakten

Schon seit Jahrzehnten zählt Deutschland zu den beliebtesten Studienstandorten weltweit. Im Wintersemester 2022/2023 konnte mit knapp 460.000 internationalen Studierenden ein neuer Rekordwert

erreicht werden. Auch die Thüringer Hochschulen haben sich zu Magneten für internationale Studierende entwickelt. Dazu tragen hochwertige Studienangebote, die hervorragenden Betreuungsrelationen und eine »Willkommenskultur« bei.

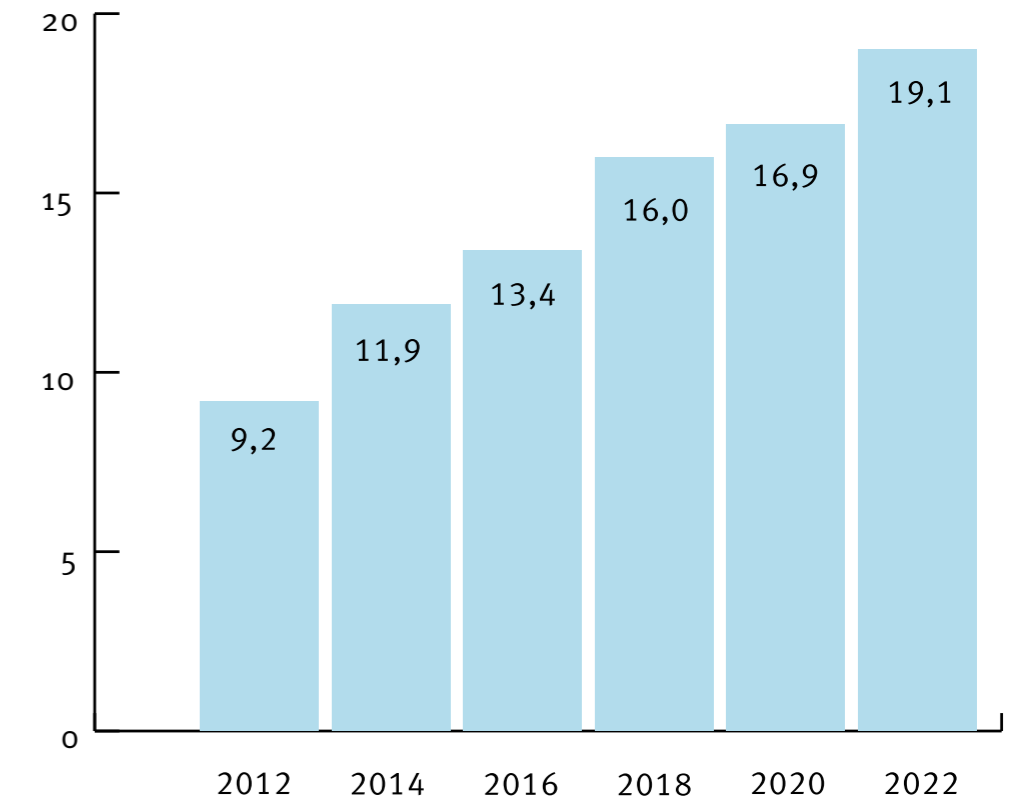


Abbildung: der Anteil internationaler Studierender an der Studierendenschaft in Thüringen (zum jeweiligen Wintersemester)

Allein in den vergangenen zehn Jahren hat sich die Zahl der internationalen Studierenden an den staatlichen Hochschulen im Land mehr als verdoppelt. Unter den Studienanfänger/-innen stellen

sie im Wintersemester 2022/2023 etwa ein Drittel. Viele von ihnen werden in den kommenden Jahren einen deutschen Hochschulabschluss erwerben. Über zwei Drittel erwägen, nach dem Studium in Deutschland zu bleiben und zu arbeiten.

Internationale Fachkräftegewinnung

Zugleich besteht in Thüringen seit Jahren ein großer Bedarf an Fachkräften. Dieser beschränkt sich keinesfalls auf Handwerks- oder Pflegeberufe; auch akademische Berufsfelder sind gefragt. 2021 berichteten fast 40 % der Betriebe in Thüringen von einem Fachkräftemangel. Zwei Drittel dieser Betriebe konnten Stellen nicht besetzen. In einer Studie aus dem Jahr 2023 wird davon ausgegangen, dass Thüringen bis 2035 besonders stark vom Sinken der Erwerbsbevölkerung betroffen sein wird: Ein Rückgang von 18,1 % wird erwartet. Diese Zahlen verdeutlichen, dass das Land auch auf die Einwanderung akademisch qualifizierter Fachkräfte angewiesen bleiben wird.

Die Bindung internationaler Studierender gewinnt vor diesem Hintergrund besondere Relevanz. Dies gilt umso mehr, als die ungünstige demografische Entwicklung in Thüringen eine Erhöhung der Zahl junger Erwerbstätiger verlangt. Für den Einstieg in

den regionalen Arbeitsmarkt weisen internationale Studierende besonders gute Voraussetzungen auf: Sie sind gut ausgebildet, bereits mit dem kulturellen Umfeld vertraut und zudem in vielen Fällen deutschsprachig. Damit stellen sie ein großes Potenzial für Thüringen dar – und Thüringen bietet ihnen gute Lebens- und Arbeitsmöglichkeiten.

Herausforderungen bewältigen – Chancen nutzen

Damit dieses Potenzial auch erschlossen werden kann, bedarf es verstärkter Anstrengungen – seitens der Hochschulen, aber auch von Studierendenwerk, Kommunen und Unternehmen. Die Herausforderungen lassen sich nur bewältigen und die Chancen nutzen, wenn die Zielgruppe über den Student Life Cycle hinweg begleitet wird. Dazu gehören zunächst die gezielte Ansprache und Information (*Come Here!*), dann die Integration am Studienstandort (*Go Native!*) und schließlich Angebote zum Übergang in den Beruf (*Stay Here!*).

Die vorliegende Dokumentation greift diesen Dreischritt auf und möchte sowohl zu konkreten Schritten vor Ort als auch zur regionalen Netzwerkbildung anregen.

Internationalisierung der Hochschulen als Standortvorteil für die Region?

Unter diesem Titel haben das Thüringer Wissenschaftsministerium (TMWWDG), die Bauhaus-Universität Weimar, die Friedrich-Schiller-Universität Jena und die Hochschule Schmalkalden am 16. Juni 2022 zu einer prominent besetzten Fachtagung eingeladen. In den Räumen des Ministeriums sind Vertreter/-innen der Thüringer Hochschulen, der Kommunen, der regionalen Wirtschaft, der Wirtschaftsförderung, der Studierenden und des DAAD zusammengekommen.

Die Veranstaltung hat vor allem drei Anliegen verfolgt: Erstens ging es darum, die Handlungsbedarfe bei der Gewinnung, Integration und Bindung internationaler Studierender zu erfassen. Zweitens wurden Best Practices diskutiert, um zu sehen, wie eine Internationalisierung, die in die Region ausstrahlt, gelingen und in Thüringen umgesetzt werden kann. Schließlich wurden drittens weitere Schritte der Internationalisierung und potenzielle Beiträge der Teilnehmer/-innen besprochen.

Schwerpunkte der Veranstaltung

Der Vormittag stand im Zeichen der grundsätzlichen Befassung mit dem Veranstaltungsthema. Prof. Dr. Peer Pasternack (Institut für Hochschulforschung an der Universität Halle-Wittenberg) stellte in seiner Keynote die vielfältigen von international vernetzten Hochschulen ausgehenden Impulse für die Standorte dar. Im anschließenden Podiumsgespräch diskutierten Dr. Muriel Helbig (Vizepräsidentin des DAAD), Prof. Dr. Walter Rosenthal (seit 2023 Präsident der HRK) sowie Olaf Mollenhauer (Arbeitsgemeinschaft der Thüringer IHK) – moderiert von Dr. Jan-Martin Wiarda – über Bedingungen nachhaltiger Internationalisierungsansätze, auch mit Blick auf den Fachkräftebedarf.

Der Nachmittag wurde interaktiv mit drei Themenrunden entlang des Student Life Cycle gestaltet. Die Stationen brachten internationale Alumni sowie Vertreter/-innen aus den Hochschulen, Kommunen und Unternehmen miteinander ins Gespräch.

Chancen von Hochschulen mit internationaler Strahlkraft für die Region nutzen

Die Veranstaltung »Internationalisierung der Hochschulen als Standortvorteil für die Region?« hat durch den Einbezug aller Beteiligten und insbesondere der Zielgruppe der internationalen Absolvent/-innen eine Reihe von *Missing Links* aufgedeckt und Bedingungsfaktoren der angestrebten Übergänge von Thüringer Hochschulen in den regionalen Arbeitsmarkt aufgezeigt.

Deutlich wurde dabei: Die Brücken zwischen Hochschulen und Arbeitsmarkt können nicht einseitig gebaut werden. Diese Vorhaben benötigen gemeinsames Commitment unter verlässlichen Rahmenbedingungen. Die gegenseitig vorgetragenen Erwartungen sind dabei groß.

Ungeachtet ihrer unterschiedlichen Perspektiven auf das Thema haben die Teilnehmer/-innen eine klare Botschaft formuliert: dass es die Chancen, die mit der internationalen Ausstrahlung der Thüringer Hochschulen verbunden sind, noch besser zu nutzen gilt. Allein mit Blick auf die internationalen Studierenden besteht ein enormes Potenzial für die Region. Alle weiteren Maßnahmen sollen darauf abzielen, dieses Potenzial auszuschöpfen.



Come Here!

Bleibeperspektiven frühzeitig im Blick



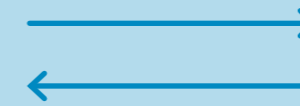
Internationale Interessent/-innen

... fragen Studienangebote der Hochschulen nach, treffen Standortentscheidungen und verbinden häufig Bleibeinteressen und bestimmte Erwartungshaltungen mit ihrer Studienwahl.



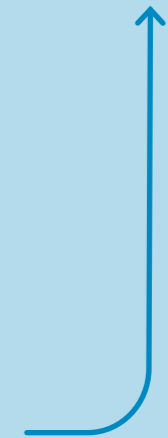
Thüringer Hochschulen

... bieten deutsch- und englischsprachige Studiengänge sowie begleitende Betreuungsleistungen an, die sich an internationale Studierende richten.



Bedingungsfaktoren in der Anwerbungsphase:

- › Funktionale Ausrichtung der Anwerbestrategien am Ziel der internationalen Fachkräftebindung
- › Realistisches Erwartungsmanagement der Hochschulen gegenüber internationalen Interessent/-innen
- › Schaffung arbeitsmarktorientierender Brückenangebote bereits in der Entscheidungs- und Eingangsphase



Merkmale »erfolgreicher« Anwerbung

Thüringer Hochschulen werben mit großem Erfolg internationale Studierende an. Dabei besteht eine bunte Vielfalt an Strategien, etablierten Rekrutierungswegen und bevorzugten Studienmodi. Nur selten jedoch steht in dieser Phase das Thema »Internationale Fachkräftegewinnung« bereits im Vordergrund.

Internationale Interessent/-innen wiederum entscheiden sich aus unterschiedlichen Gründen für ein Studium in Thüringen; neben der Qualität des gewählten Studiengangs spielen Standortfaktoren eine erhebliche Rolle. Viele internationale Studierende haben bereits bei der im Heimatland getroffenen Studienentscheidung die Erwartung, nach dem Abschluss in Deutschland zu arbeiten.

Daraus ergibt sich das gemeinsame Interesse der Thüringer Hochschulen, der internationalen Studierenden und der regionalen Arbeitsmarktakteure, das Thema »Internationale Fachkräftebindung« schon bei der Anwerbung internationaler Studierender zu berücksichtigen. Dies ist einerseits mit Blick auf das Marketing wichtig, andererseits im Sinne eines frühzeitigen Erwartungsmanagements.

»In Deutschland zu arbeiten ist für viele internationale Studierende ein wichtiger Grund dafür, sich für ein Studium im Land zu entscheiden. Viele hochschulische Marketingstrategien können der immensen Bedeutung dieser Erwartungshaltung noch viel stärker gerecht werden.«



Dr. Ursula Maria Egyptien Gad

Leiterin des Bereichs Marketing, Deutscher Akademischer Austauschdienst

Internationale Fachkräftebindung als Strategieelement

Hochschulen werben internationale Studierende mit unterschiedlichen strategischen Zielstellungen an: von angestrebten Perspektivwechseln in Studium und Lehre bis hin zur Auslastung von Lehrangeboten. Wirft man einen Blick in die Internationalisierungsstrategien der Thüringer Hochschulen, ist internationale Fachkräftebindung jedoch nur selten

ein zentrales Motiv hochschulischer Internationalisierungsmaßnahmen.

Ein Beispiel für die explizite Verankerung internationaler Fachkräftebindung in der *Internationalisierungsstrategie 2021–2025* der Hochschule Schmalkalden (HSM): »Thuringia Works steht für die an der HSM ergriffenen Maßnahmen der Fachkräftebindung internationaler Studierender im Bundesland Thüringen. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass die vielen an der HSM ausgebildeten – dies bezieht sich sowohl auf Austausch- als auch auf Doppelabschluss- und Abschlussstudierende – Studierenden bei entsprechender Bindung einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Thüringer Wirtschaftslandschaft leisten können.«

Neben dieser expliziten Voranstellung von internationaler Fachkräftebindung als Handlungsfeld lassen sich jedoch auch Beispiele dafür finden, dass internationale Absolvent/-innen in Rekrutierungsbemühungen implizit eingebunden werden. Ein Beispiel ist die *Strategie 2025 Internationalisierung* der Friedrich-Schiller-Universität Jena, in der eine Verbindung zwischen internationalem Marketing und internationaler Absolvent/-innen-Arbeit hergestellt wird: »Der Ausbau des internationalen Alumni-Netzwerks und die Einbeziehung von Absol-



ventinnen und Absolventen sowie Forscher-Alumni in eine Botschafterstrategie wird daher in allen Phasen und auf allen Ebenen des internationalen Marketings verfolgt.«

Neben der Sensibilisierung für die bislang oftmals vernachlässigten Verbindungen zwischen internationalem Studierendenmarketing und internationaler Fachkräftebindung wurde im Rahmen der Veranstaltung deutlich, dass auch hierbei nicht von einer homogenen internationalen Studierendenschaft

auszugehen ist. Vielmehr haben internationale Studierende je nach Sprachqualifikation, Studienrichtung und -modus unterschiedliche arbeitsmarktbezogene Erwartungen, Rollen und Chancen:

- › Ein temporär aufgenommenen Exchange-Student aus Frankreich ohne Deutschkenntnisse wird schon wegen seiner Rückkehr an die Heimathochschule nicht unmittelbar für den regionalen Arbeitsmarkt zu binden sein. Er kann sehr wohl aber für diesen interessiert, der Kontakt zu ihm gehalten und er als Masterstudent mit Bleibeperspektive gewonnen werden.
- › Eine kolumbianische Absolventin der dortigen Deutschen Schule hingegen hat die konkrete Erwartung, während und unmittelbar nach ihrem Masterabschluss eng in die regionale Wirtschaft eingebunden zu sein. Es gilt dann, diesem Interesse bestmöglich zu entsprechen, um eine Abwanderung zu verhindern.

Es zeigt sich, dass je nach Fallgruppe unterschiedliche Strategien zur Anwendung kommen können. Dabei gibt es keine prototypischen internationalen Interessent/-innen, sondern differenzierte Bedarfslagen, die erschlossen werden können.

»In Bezug auf internationale Fachkräftebindung denken strategisch agierende Hochschulen das Thema von Anfang an mit. Einige entwickeln auch differenzierte und zielgruppenspezifische Qualifikations- und Orientierungsangebote, die bereits vor Beginn des Studiums greifen. So werden neben fachlichen auch überfachliche Grundlagen erfolgreicher Employability gelegt; gleichzeitig wird konkrete Erwartungssicherheit geschaffen und potenziellen Missverständnissen frühzeitig vorgebeugt.«



Stephan Keuck

Koordinator HRK-Audit »Internationalisierung der Hochschulen«, Hochschulrektorenkonferenz

Ausblick

- › Struktureinheitsübergreifende Sensibilisierung für die Rolle internationaler Fachkräftebindung für den Erfolg und die Nachhaltigkeit internationalen Hochschulmarketings
- › Diskurs zu adressatenbezogenen Informations-, Beratungs- und Qualifikationsformaten, die schon vor Beginn des Studiums auf einen Verbleib im Arbeitsmarkt abzielen
- › Differenziertes und klares »Erwartungsmanagement« von Hochschulen und Unternehmen gegenüber den unterschiedlichen Gruppen internationaler Studierender



RESSOURCEN

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration: Dem demografischen Wandel entgegen ([↗thuer.in/1](#))

Deutscher Akademischer Austauschdienst: The International Study Experience in Germany ([↗thuer.in/2](#))

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Anwerbung und Bindung von internationalen Studierenden in Deutschland ([↗thuer.in/3](#))

Go Native!

Von »Beratung« über »Teilhabe« zu »Integration«

Bindung durch aktive Teilhabe

Die Thüringer Hochschullandschaft ist vielfältig; die einzelnen Hochschulen unterscheiden sich nach Größe, fachlicher Breite und ihren Lehr-/Lernkonzepten erheblich. Gleichmaßen vielfältig ist das jeweilige Hochschulumfeld, das je nach regionaler Einbettung mehr oder weniger stark von der entsprechenden Hochschule geprägt ist. Die von internationalen Studierenden gewählten Hochschulen sind im engeren Sinne deren Bildungsräume. Im weiteren Sinne sind die Hochschulstandorte jedoch deren Lebensräume in einer maßgeblich prägenden Phase des Lebenszyklus. Geprägt werden vom neuen Lebensumfeld jedoch nicht nur die internationalen Studierenden; auch die Hochschulen und ihre Standorte verändern sich durch die Internationalisierung.

Lange standen »Betreuungskonzepte« im Fokus hochschulischer Internationalisierungsstrategien – und damit Antworten auf z. B. die folgenden Fragen: »Wie können die spezifischen Bedarfe internationaler Studierender bestmöglich bedient werden, um das Auslandsstudium erfolgreich zu durchlaufen?«, »Gibt es für alle Incomings genügend deutsche Buddys?« und »Werden zusätzliche Sprechzeiten im Internationalen Büro benötigt?«.

Es deutet sich hier ein Paradigmenwechsel an: Mit hohen Anteilen internationaler Studierender setzen Hochschulen zunehmend auf verbindendes »International Mainstreaming« statt auf zielgruppendifferenzierende Ansätze. Wenn internationale Studierende im Interesse langfristiger Bindung nicht als temporäre Gäste, sondern als potenziell in der Region verbleibende Fachkräfte verstanden werden, reicht passive Betreuung nicht mehr aus und aktive Teilhabe rückt in den Fokus.



Dieser Anspruch verändert den Blick auf das klassische Ausländer/-innenstudium an Thüringer Hochschulstandorten. Es verbinden sich mit ihm herausfordernde strategische und praktische Fragestellungen rund um die Voraussetzungen aktiver Teilhabe: »Partizipieren internationale Studierende am gesellschaftlichen Leben einer Stadt?« oder »Bringt eine koreanische Masterstudentin Interessierten in der Volkshochschule die koreanische Sprache näher – oder ein brasilianischer Doppelabschlussstudent seine Fußballkünste in der örtlichen Kreisliga?«. Und auch in den Hochschulen gibt es weiterhin Anlass zur Reflexion: »Sind internationale Studierende in den Studierendenvertretungen adäquat repräsentiert?« und »Sind konsequente Fremdsprachenregimes implementiert, die die Teilhabe aller Studierendengruppen sicherstellen?«.

Die regionale Integration internationaler Studierender an den Hochschulstandorten ist auch förderlich für die Bindung dieser Studierenden als Fachkräfte: Wer an seinem Studienort »angekommen« ist, wer Freundschaften geknüpft und Netzwerke gebildet hat – kurzum: wer sich »wohl fühlt«, der ist eher bereit, dort zu bleiben oder dahin zurückzukommen. All dies scheint dann gut zu funktio-

nieren, wenn internationale Studierende proaktiv handeln und somit selbst zu Akteuren werden, die ihr Umfeld mitgestalten.

»Als internationale Studentin habe ich zunächst in internationalen Bubbles gelebt. Das ist bequem und macht viel Spaß – eine Bindung zur Region wird hierdurch aber nicht aufgebaut. Als ich begann, selbst Dinge in die Hand zu nehmen, habe ich die Region kennen und schätzen gelernt. Nur wenn es während des Studiums gelingt, das Für und Wider eines Verbleibs sorgfältig und für sich persönlich abzuwägen, kann Fachkräftebindung gelingen.«



Kristina Khan

Masterstudentin, Hochschule Schmalkalden

Praxis-Beispiel: »STUDIUM HOCH E«

Dies zu ermöglichen, war Gegenstand des 2019 bis 2022 bundesweit durchgeführten Best-Practice-Projektes »STUDIUM HOCH E – Integration durch Engagement«. Es förderte die Teilhabe und gesellschaftliche Integration von u. a. internationalen Studierenden durch eigenes Engagement am Studienstandort. Im Fokus standen dabei vor allem (neue) Kooperationen zwischen Hochschulen und zivilgesellschaftlichen Organisationen, von denen Studierende dann profitierten.



INTERVIEW MIT **Christine Sattler**

Christine Sattler hat das Projekt seitens der Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e. V. begleitet.

Frau Sattler, warum ist es von Bedeutung, dass sich internationale Studierende an ihren Studienstandorten engagieren?

Das Engagement internationaler Studierender kann eine echte Win-win-Situation sein: für die Studierenden, die Kontakte knüpfen, die (deutsche) Gesellschaft kennen lernen, sich beruflich orientieren oder ihre Deutschkenntnisse erweitern können; ebenso für die Studienstandorte, insbesondere die Zivilgesellschaft, die Unterstützung erhalten, sich interkulturell stärker öffnen und akademisches Wissen in ihre Organisationen holen können.

Wie genau kann »Integration durch Engagement« erreicht werden? Was können Hochschulen und Akteure an den Hochschulstandorten dafür tun?

Hochschule und Zivilgesellschaft können im besten Fall gemeinsam etwas dafür tun: Sie

können sich darüber verständigen, was beide Seiten bieten und leisten können, wie eine gemeinsame Ansprache der Studierenden aussehen kann, welche gesellschaftlichen Engagementfelder passend sind und wie die Begleitangebote aussehen können. Die Suche nach neuen Formen fairer Kooperation zwischen Hochschulen und Zivilgesellschaft, die weniger hochschulzentriert und stärker partnerschaftlich organisiert sind, steht aktuell im Mittelpunkt internationaler hochschulpolitischer Debatten.

Im Zentrum Ihrer Arbeit stand auch der Service-Learning-Ansatz. Was genau verbirgt sich dahinter?

Das Engagement der Studierenden kann entweder zusätzlich zum Studium stattfinden oder in das Studium integriert sein, beispielsweise durch die Einbindung und Anerkennung von Engagement in der Lehre wie beim »Service Learning«. Dabei handelt es sich um ein etabliertes Konzept, bei dem sich Studierende akademisches Fachwissen aneignen (»Learning«), dieses Wissen in konkreten Projekten im Gemeinwesen anwenden (»Service«) und mit ihren Erfahrungen die Lehre wieder bereichern.

Die Region als Lebensmittelpunkt

Internationale Studierende haben ihren Tätigkeits-schwerpunkt an den Hochschulen, an denen sie immatrikuliert sind. Ihren Lebensmittelpunkt ha-ben sie jedoch in der Region, in der sich die jewei-lige Hochschule befindet. Beim gemeinsamen Ziel internationaler Fachkräftebindung können Hoch-schulen einen wesentlichen Beitrag leisten, indem sie internationalen Studierenden während ihres Aufenthaltes Teilhabe, Mitwirkung und Integration ermöglichen. Die über das Studium hinaus inten-dierte Bindung gilt aber weniger der Hochschule selbst als vielmehr der Region. Vor diesem Hinter-grund sollte die Botschaft »Go Native!« neben den Hochschulen auch von deren Umfeld ausgehen.

Ausblick

- › Sensibilisierung für die Bedeutung studentischen Engagements für die Hochschulstandort- und Fachkräftebindung
- › Verwebung von interkultureller Kompetenz der Studierenden mit interkultureller Öffnung der Hochschulstandorte

»Ich meine, dass regionales Engagement ein Schlüssel zur Integration internationaler Studierender ist. Aber: Internationalen Studierenden ist ein Einstieg in diese Welt aufzuzeigen – was professionelle Strukturen erfordert. Und: Die vielen kleinen Initiativen müssen miteinander vernetzt werden, um in der Breite Wirksamkeit zu entfalten.«



Victor Vîlceanu

Promovend Bauhaus-Universität
Weimar

RESSOURCEN

Deutscher Akademischer Austauschdienst: Internationale Studierende zum Studienerfolg begleiten (→ thuer.in/4)

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration: Engagiert gewinnt (→ thuer.in/5)

STUDIUM HOCH E, Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement: ENGAGEMENT von (internationalen) Studierenden fördern – neue Partnerschaften zwischen Hochschulen und Zivilgesellschaft gestalten. (→ thuer.in/6)

Stay Here!

Bindung künftiger Fachkräfte als Ziel

Der Weg in den Arbeitsmarkt

Die demografische Entwicklung in Thüringen führt schon jetzt und in Zukunft verstärkt zu einem Mangel an Arbeitskräften. Endogene Potenziale sind weitgehend erschöpft, sodass gut ausgebildete internationale Studierende an Thüringer Hochschulen von besonderem Interesse für den regionalen Arbeitsmarkt sind, der nach qualifizierten und motivierten Arbeitskräften sucht.

Ob eine immer stärker auch auf internationale Fachkräftebindung ausgerichtete Hochschularbeit entlang des Student Life Cycle erfolgreich ist, muss sich auch daran messen lassen, ob internationale Studierende tatsächlich den Weg in den Thüringer Arbeitsmarkt suchen – und letztlich finden. Auch wenn Ansätze der internationalen Fachkräftebindung bereits vor Aufnahme eines Studiums in Thüringen wirken und während des Studiums strategisch weitergeführt werden, so schlagen sie sich erst mit Abschluss des Studienaufenthalts nieder.

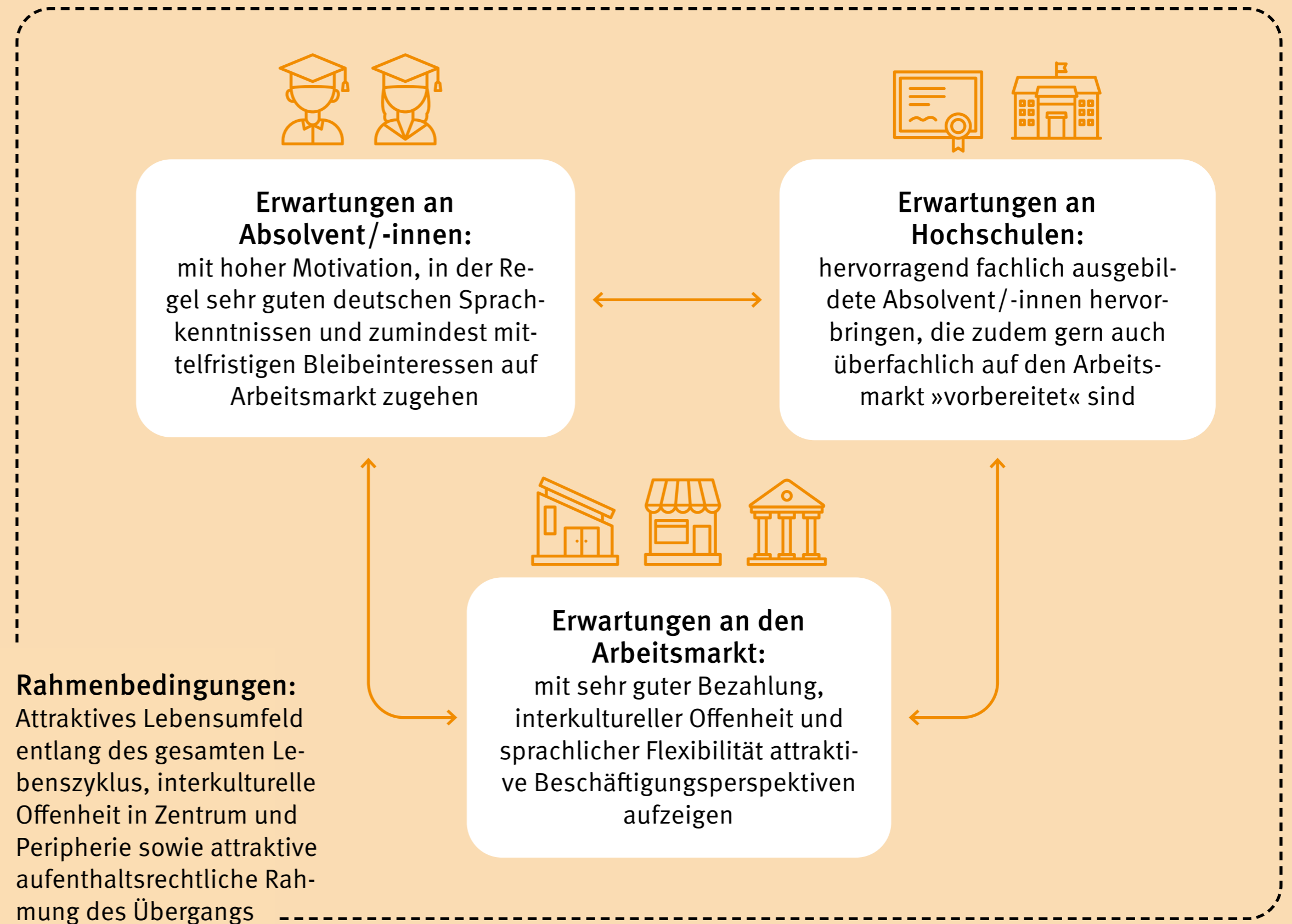
»Der Ausgangspunkt ist günstig: Thüringen braucht Fachkräfte – und die Hochschulen unterstützen das zusätzlich durch strategische Internationalisierung. Unsere Forschung zeigt aber: Internationale Absolvent/-innen suchen nicht einfach nur einen Job, sondern treffen damit wegweisende Entscheidungen über ihren Lebensmittelpunkt. Aspekte wie Verlässlichkeit, Weltoffenheit und persönliche Vernetzung spielen deshalb eine erhebliche Rolle.«



Prof. Dr. Silke Übelmesser
Professorin für Finanzwissenschaft
Friedrich-Schiller-Universität Jena

Gegenseitige Erwartungen

Durch den Einbezug der Beteiligten und insbesondere der Zielgruppe der internationalen Absolvent/-innen können Bedingungsfaktoren der angestrebten Übergänge von Thüringer Hochschulen in den regionalen Arbeitsmarkt aufgezeigt werden.



Rolle der Career Services

Die Auseinandersetzung mit dem Thema macht differenzierte Erwartungen an internationale Fachkräftebindung transparent. Dass es zwischen diesen Erwartungen zu moderieren und hierdurch »Brücken zu bauen« gilt, wurde im direkten Austausch von Studierenden und Unternehmen deutlich. Den Hochschulen und insbesondere ihren Career Services kann hierbei große Bedeutung zukommen, sofern diese strategisch auch auf internationale Fachkräftebindung ausgerichtet sind.

Die Thüringer Career Services beraten Studierende beim Berufseinstieg und der Karriereplanung. Dabei begleiten sie Studierende nicht nur während der Übergangsphase vom Studium in den beruflichen Werdegang, sondern sie informieren frühzeitig über Zukunftsoptionen, zeigen Entwicklungspotenziale auf und bereiten die Studierenden auf die Berufstätigkeit vor. Im Besonderen sind sie für internationale Studierende wichtige Anlaufpunkte

»Drei Zutaten erfolgreicher internationaler Fachkräftebindung?

- 1. Klartext in Bezug auf die Voraussetzungen, um auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.*
- 2. Sprache, Sprache, Sprache: Englischsprachige Studienangebote sind ein Mittel, um internationale Studierende für Deutschland zu gewinnen. Es muss aber studiums- und/oder berufsbegleitend Deutsch gelernt werden.*
- 3. Planungssicherheit durch Arbeitserlaubnis: Die meisten Absolvent/-innen nutzen die sog. Aufenthaltserlaubnis für Arbeitssuchende nach Abschluss des Studiums – erst wenn eine Position gefunden wurde, kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung erteilt werden. Das ist insbesondere KMUs erfahrungsgemäß zu unsicher und kompliziert.«*



Alexander Buchashvili

Alumnus der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Scrum Master bei Smart Commerce SE Jena

beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Im Konkreten bedeutet das auch, dass die Career Services das Kontaktmanagement zwischen Hochschulen und Arbeitgebern gewährleisten sowie die konkrete Vermittlung übernehmen. Einerseits stellen sie eine Vermittlerrolle dar, um Arbeitgeber auf internationale Fachkräfte aufmerksam zu machen und diese für die Zielgruppe zu sensibilisieren. Andererseits erhalten internationale Studierende über die Career Services direkten Zugang zu deutschen Unternehmen. Hier geht es vor allem darum, auf die Landschaft der kleinen und mittelständischen Unternehmen aufmerksam zu machen.

Strategisch auf internationale Fachkräftebindung ausgerichtet, sind Career Services aber auch ein bedeutender Baustein bei der Rekrutierung von internationalen Studierenden. Erfolgreiche Career-Service-Arbeit beginnt bereits in der Studieneingangsphase.





INTERVIEW MIT

Jessica Schüller

Jessica Schüller hat die Landschaft der International Career Services in Deutschland untersucht; zudem berät sie internationale Studierende beim Einstieg in den (Thüringer) Arbeitsmarkt.

Frau Schüller, Sie haben selbst einen internationalen Career Service aufgebaut. Heute beraten Sie internationale Studierende zu Karrierewegen in Deutschland; zudem sind Sie für Hochschulen und Fördergeber im Einsatz. Welchen Stellenwert nimmt das Thema »Internationale Fachkräftebindung« aus Ihrer Perspektive ein und was reizt Sie daran?

Deutsche Arbeitgeber brauchen gute Fachkräfte. Junge Leute aus der ganzen Welt suchen interessante Tätigkeiten in stabilen Arbeitsverhältnissen. Die Regierungen, Hochschulen und andere Akteure in Deutschland setzen sich für die Bindung internationaler Studierender in Deutschland ein. Das machen sie mit einem hohen Ressourceneinsatz. Die unterschiedlichen Stakeholder haben Interessen, die in unmittelbarem Zusammenhang stehen, teilweise aber auch miteinander konkurrieren. Die Zusammenarbeit mit

Hochschulen, Arbeitgebern und internationalen Fachkräften ermöglicht es mir, diesen Prozess des Zueinanderfindens zu begleiten und das interkulturelle Verständnis voranzutreiben.

Welche Hürden begegnen Ihnen in Ihrer Beratung internationaler Studierender beim Übergang von Studium in Beschäftigung bzw. Selbstständigkeit in Deutschland?

Erstens: Internationale Studierende bringen Talente, Wünsche, Durchhaltevermögen zu Arbeitgebern und Gesellschaft in Deutschland. Wichtig bei der Beratung ist, dass sich Studierende frühzeitig orientieren. Arbeitsmärkte, Bewertungskulturen usw. sind weltweit sehr unterschiedlich. Viele internationale Studierende stellen oft erst spät fest, an welche Karrieregrundregeln sie sich halten müssen, wenn sie hierzulande Erfolg haben möchten. Hier gilt insbesondere die Not-

wendigkeit, an deutsche Standards angepasste Bewerbungsunterlagen zu erstellen. Das hört sich erst mal banal an, ist es aber nicht – allein aus dem Grund, dass viele internationale Studierende über kein deutsches Netzwerk verfügen. Ohne ein Netzwerk muss man sich auf Stellenausschreibungen verlassen, wo die Konkurrenz hoch ist und gute Bewerbungsmaterialien besonders wichtig sind.

Zweitens: Aber auch wenn internationale Studierende perfekte Bewerbungsunterlagen vorlegen und sogar Arbeitserfahrung aus dem Heimatland mitbringen, müssen sie aufgrund fehlender Deutschkenntnisse Absagen erwarten. Das gilt auch, wenn sich Berufserfahrene nach dem Masterabschluss in Deutschland um Projektassistenzen oder gar Praktika bewerben.

Drittens: Zudem bemerke ich oft Missverständnisse über die Arbeitslandschaft in Deutschland. Im Heimatland sehen internationale Studierende bei ihrer Recherche viel Werbung für Studiengänge in englischer Sprache und bekommen die Marketingbotschaft, dass es hier gute Arbeitsmarktchancen für Graduierte gibt. Jedoch beschäftigen sie sich oft erst sehr spät mit den De-

tails der Situation – in welchen Bereichen gibt es Fachkräftemangel und vor allem in welchen Regionen und für welche Bezahlung?

Was könnten Hochschulen, was internationale Studierende und was interessierte Unternehmen tun, um diese Hürden zu überwinden?

Internationale Studierende wissen nicht, was sie nicht wissen. Ich sehe die Verantwortung in erster Linie bei den Akteuren in Deutschland. In ausgewählten Bereichen sind exzellente Deutschkenntnisse aus guten Gründen zwingend erforderlich. In vielen anderen Bereichen könnte auf die Deutschkenntnisse auch über die Zeit eingegangen werden. Auch Unternehmen können sich für fachlich sehr geeignete Kandidat/-innen Lösungen für die Sprachbarrieren überlegen. Beispielsweise könnten Deutschkurse im ersten Beschäftigungsjahr finanziert werden – oder ein Einkommensanreiz gesetzt werden, wenn die Fachkraft ein bestimmtes Sprachniveau erreicht hat. Das zeigt den Fachkräften auch, dass das Unternehmen in sie investiert und an einer langfristigen Zusammenarbeit interessiert ist.

Hochschulen, vor allem die, die explizit international ausgerichtete Studiengänge anbieten und aus dem Ausland rekrutieren, müssen in Career Services für internationale Studierende investieren. Das Investment wird an jeder Hochschule anders ausschauen. Studierende müssen sich bestenfalls schon vor dem Studium abgeholt fühlen und die Unterstützung sollte mindestens bis zum Ende der Jobsuche verfügbar sein. Die Karriereberater/-innen müssen sich entspre-

chend darauf einstellen, die Grundlagen in mehreren Formaten zu präsentieren – kurze Videos, Blogartikel, Seminare etc. Ebenfalls sollten sich die Karriereberater auch mit den Career Services der Herkunftsländer befassen. Der Aufbau eines gut aufgestellten International Career Services braucht viel Zeit. Hochschulen, Träger, aber auch die Arbeitgeber sollten zusammenkommen, um Services in diesem Bereich nachhaltig zu finanzieren.

Ausblick

- › International Career Services stärken und strategisch ausrichten
- › Konnex zwischen International Career Service und Recruiting herstellen
- › Sprache als Schlüsselqualifikation verstehen – inner- und außerhalb der Hochschulen

RESSOURCEN

Jessica Schüller: Setting an Agenda for a Sustainable Network of Career Services for International Students in Germany (→ thuer.in/7)

HRK-Expertise Internationalisierung: Career Services für internationale Studierende (→ thuer.in/8)

Statistisches Bundesamt: Ein Drittel der internationalen Studierenden bleibt langfristig in Deutschland (→ thuer.in/9)

Impressum

Diese Tagungsdokumentation wurde in Zusammenarbeit der Organisator/-innen der Veranstaltung – des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft, der Friedrich-Schiller-Universität Jena, der Bauhaus-Universität Weimar und der Hochschule Schmalkalden – erstellt.

Herausgeber:

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und
Digitale Gesellschaft

Max-Reger-Str. 4–8

99096 Erfurt

✉ oeffentlichkeitsarbeit@tmwwdg.thueringen.de

✉ www.tmwwdg.de

Bildnachweise

Carsten Feller: Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft
und Digitale Gesellschaft (TMWWDG)

Prof. Dr. Kai-Uwe Sattler: Technische Universität Ilmenau

Dr. Ursula Maria Egyptien Gad: DAAD/Lanner

Kristina Khan: privat

Prof. Dr. Silke Übelmesser: Anne Günther/Universität Jena

Stephan Keuck: Feisthauer/HRK

Victor Vîlceanu: privat

Christine Sattler: Freiwilligen-Agentur Halle

Jessica Schüller: Studioline Fotostudio Augsburg

Alexander Buchashvili: privat

Gestaltung:

Alexander von Freeden (✉ LaikaLaika.de)

Hinweis zu Kurzlinks

Die jeweils unter dem Punkt »Ressourcen« angegebenen Quellen und Dokumente können über einen Kurzlink abgerufen werden (Beispiel: ✉ thuer.in/7). Alle Verlinkungen wurden zuletzt in 09/2023 abgerufen und sind bis Ende 2024 aktiv.